



Vol.219

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★懲戒解雇を人材紹介会社や取引先に伝えると不法行為になるか？～T社事件から学ぶプライバシー保護の限界～

1 懲戒解雇後の「情報共有」をめぐる問題

企業が社員を懲戒解雇した後、その事実や理由を人材紹介会社や取引先に伝えることがあります。例えば、元従業員が転職先を探している際に紹介会社が前職の退職経緯を尋ねてくるケース、あるいは取引先から「なぜサポート担当者がいなくなったのか」と問われるケースなどです。

こうした場面で会社が懲戒解雇の事実を伝えることは、元従業員のプライバシー侵害や名誉毀損として不法行為になるのでしょうか。この問題に正面から向き合った判決が、東京地裁令和7年7月18日判決(T社事件)です。本稿では、この判決を素材として、使用者が懲戒解雇の事実を第三者に伝える行為の適法・違法の分岐点を詳しく解説します。

2 T社事件の概要

(1) 事案の経過

被告会社(コンピュータ機器・医療システム販売業)の営業部門では、一部の従業員が接待交際費として実態のない架空の接待費用を経費申請書に記載して会社に請求し、会社から支払を受けていたことが発覚しました。会社による調査の結果、原告P1については合計28回・約64万円、原告P2については合計18回・約39万円の架空請求が認定され、両名は令和3年9月に懲戒解雇されました(懲戒解雇の有効性は裁判所も認めています)。

懲戒解雇後、会社のP7取締役らは次の2つの場面で懲戒解雇の事実等を第三者に伝えました。

- ①P4社(人材紹介会社)への伝達: 令和4年1月、P7取締役らがP4社を訪問し、原告P1が接待交際費の不正受給により懲戒解雇になったこと、刑事告訴も検討していることを伝えた。
- ②P5社(取引先)への伝達: 令和4年11月、P5社の代表取締役が被告に対してサポート品質の低下やガバナンス問題を指摘した面談の場で、P7取締役が、退職者が多数生じた経緯として原告P1が接待交際費の不正受給により懲戒解雇になったことを伝えた。この情報はその後、原告P1の再就職先の代表取締役にまで伝播した。

なお、懲戒解雇後は以下の事実経緯があります。

- ①被告では、取締役不再任となったP6が、在籍中の従業員を集団で退職させて他社に移らせようとしていたのではないかと疑っていました。
- ②令和3年12月頃、原告P1の転職先であるP15社から被告に「P1が架空請求の問題で退職したと聞いた、事情を聞かせてほしい」という問合せが来ました。この面談でP15社側から、P1をP4社(人材

紹介会社)経由で採用したこと、P4社からはP1以外にも被告の元従業員の紹介を受けていること、P4社への紹介手数料の支払を中断していることが判明しました。

- ③これを受けて被告は、「元従業員が複数名まとめてP4社経由で転職しているのは、P6による組織的な引き抜きではないか」と判断し、令和4年1月にP4社を訪問して引き抜き行為の有無を確認しました。その際に、原告P1の懲戒解雇の経緯を話しています。引き抜き行為の調査という目的でP4社と面談し、その流れの中で懲戒解雇の事実を伝えました。

(2) 裁判所の判断

裁判所は、2つの伝達行為について結論を異にしました。

① P4社(人材紹介会社)への伝達→不法行為不成立

P4社はP7取締役らの訪問前に、紹介先企業(P15社)からの情報を通じて、原告P1の不正受給の事実を既に認識していた。加えて、面談は被告とP4社の関係者のみが参加する閉鎖的空間で行われており、伝播の範囲は限定的であった。伝達した内容も客観的事実と齟齬がなかった。これらの事情からすれば、名誉毀損の不法行為を構成するほどの違法性はなく、既に認識していた事実を伝えたものであるからプライバシー侵害にも当たらないと判断しました。

② P5社(取引先)への伝達→不法行為成立(慰謝料5万円+弁護士費用5000円)

P5社のサポート体制やガバナンスに関する指摘に対応する必要があったとしても、原告P1という個人名を挙げてその懲戒解雇の事実を伝える業務上の必要性は見出し難い。P5社は面談前にこの事実を知らなかった。懲戒解雇の事実は一般には第三者に公表されることを欲しない個人情報であり、現に再就職先にまで伝播した。伝達行為は業務行為としても相当ではなく、少なくともプライバシー侵害の不法行為を構成するとはしました。

3 判断を分けた3つのポイント

本判決は、同じ「懲戒解雇の事実の伝達」でも、相手方と状況によって結論が逆転しました。その分岐点を整理します。

(1) 相手方が既に当該事実を知っていたか

P4社への伝達が不法行為とならなかった最大の理由の一つは、P4社が面談前に既に懲戒解雇の事実を認識していた点です。プライバシー侵害の違法性の核心は「本人が公開していない情報を第三者に開示すること」にあります。相手方が既知の情報を確認・補足する行為は、プライバシー侵害としての違法性が低下します。一方、P5社は面談前に当該事実を知らなかったと認定され、会社が初めて開示する行為となったことが違法性を肯定する方向に働きました。

(2) 業務上の必要性があったか

裁判所は、P4社への伝達については引き抜き行為の有無を調査するという合理的な業務目的を認めました。これに対し、P5社への伝達は「原告P1という個人名を挙げて懲戒解雇の事実まで伝える業務上の必要性は見出し難い」と明確に否定しました。事実であっても、それを伝える業務上の必要性がなければ違法となる点が重要です。

(3) 情報の伝播可能性があったか

P4社への伝達は「閉鎖的空間で特定少数の者に対して行われ、不特定多数への伝播の可能性がない」と評価されました。P5社のケースでは情報が第三者に現実に伝播した事実が認定されています。伝播の実現化は、損害の発生を裏付け、精神的苦痛の慰謝料を基礎づける重要な事情となります。

4 実務上の留意点(使用者側はどう対応すべきか)

(1)懲戒解雇の事実は「個人情報」として保護される

本判決は、「懲戒解雇の事実やその理由は、一般には第三者に公表されることを欲しない個人情報である」と明言しました。個人情報保護法上の「要配慮個人情報」(病歴、犯罪歴等)には直接含まれない場合でも、解雇の事実・理由は本人が秘匿したいと合理的に期待できる情報として、プライバシー保護の対象となります。「事実であれば伝えてよい」という認識は誤りです。

(2)「業務上の必要性」の有無を慎重に見極める

懲戒解雇の事実を第三者に伝えることが許容されるのは、業務上の必要性がある場合に限られ、かつその必要性の範囲に限定されます。実務的な指針として、次の問いを自問してみることが有用です。「この情報を伝えなければ、当社は具体的にどのような不利益を被るか」「その不利益を回避するために、個人名と懲戒理由まで伝える必要があるか」「同じ目的を、個人情報の開示なしに達成できないか」。これらの問いに対して明確かつ合理的な答えが用意できない場合は、伝達を控えるべきです。

(3)伝達先・伝達内容を最小限に絞る

やむを得ず伝える場合でも、「誰に」「何を」「どの程度」伝えるかを最小限に絞ることが肝要です。本判決でも、閉鎖的空間における特定少数への限定的な伝達が、違法性を否定する方向に機能しました。なお、本件でP5社への伝達が不法行為とされた際の慰謝料額は5万円と比較的低額でしたが、情報が現実に伝播すれば元従業員の職業的評価・転職活動への打撃は大きく、さらに大きな損害賠償請求を受けるリスクがあります。

(4)リファレンスチェックへの回答も慎重に

近年、採用選考においてリファレンスチェック(前職在籍企業への照会)が普及しています。応募者本人の同意がある場合はリスクが低下しますが、同意なしに行われる照会に対して会社が懲戒解雇の事実を積極的に回答することには本判決の理論から明確なリスクがあります。「在籍の有無」や「退職日」の確認には応じつつ、解雇の事実や理由については「個人情報保護上お答えできない」と回答するのが安全な実務対応です。

5 まとめ

T社事件は、懲戒解雇を第三者に伝える行為の適法性について、「①相手方の既知性」「②業務上の必要性」「③伝播可能性」という3つの要素を軸に判断する枠組みを示しました。使用者としては、懲戒解雇後に第三者から問合せを受けた場合でも、「業務上どこまで伝える必要があるか」を冷静に検討し、必要最小限の情報提供にとどめることが求められます。

なお、本件の懲戒解雇自体は裁判所から有効と認められており(接待交際費の架空請求が詐欺に該当するとして懲戒事由を肯定)、不法行為が認定されたのは懲戒解雇後の情報伝達の局面のみです。適法な懲戒解雇であっても、その後の情報管理を誤ると別途の法的リスクが生じることを、本判決は明確に示しています。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)